



ARTIGO

7 MOTIVOS PARA VOCÊ PROMOVER A DIVERSIDADE DE GÊNERO NA TI

POR

*Aletéia Araújo, Claudia Cappelli, Fabíola Nakamura, Luciana B. Frigo,
Luciana Salgado, Mirella M. Moro, Ramayane Braga, Renata Viegas*

aleteia@unb.br, claudia.cappelli@gmail.com, fabiola@icomp.ufam.edu.br,
luciana.frigo@ufsc.br, lsalgado2006@gmail.com, mirella@dcc.ufmg.br,
ramayane.santos@ifgoiano.edu.br e renata@dcx.ufpb.br

Neste artigo, o Comitê do Programa Meninas Digitais da SBC discute o desafio global de incentivo à diversidade de gênero na produção tecnológica e científica da Computação. São apresentados sete motivos (chamados de 7P's), que se

traduzem em oportunidades para o desenvolvimento sustentável, criativo e eficiente, indicando os benefícios que surgem em uma área mais diversa. Promover a diversidade é crucial, e os motivos centrais, mas não únicos, estão aqui.

MOTIVO 1. Produtividade

Empresas com pelo menos uma mulher entre seus executivos têm maior produtividade, de acordo com a McKinsey & Company¹. Tais empresas têm 50% mais chance de aumentar a rentabilidade e 22% de crescer a média da margem de EBITDA (Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization). Foram analisadas 700 empresas de capital aberto (500+ funcionários) em seis países latino-americanos: Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Panamá e Peru, onde estão as matrizes de 300 das companhias pesquisadas. A pesquisa mostrou que 64% destas empresas que possuíam mulheres em cargos executivos, entre 2014 e 2018, subiram a mediana da margem EBITDA em comparação com as sem líderes mulheres. Entre essas empresas, a presença feminina persiste baixa, o Brasil, por exemplo, tem apenas 32% de líderes mulheres (Colômbia é exceção com 67% de empresas com líderes mulheres).

MOTIVO 2. Pioneirismo

Pioneirismo e inovação são fortemente beneficiados pela diversidade em um ambiente de trabalho. As empresas estão descobrindo que o importante é ter pessoas com vivências diferentes, facilitando a criatividade e a geração de novas ideias com potencial para revolucionar o mercado. Um estudo realizado pela Accenture mostrou que diversidade de gênero e inclusão facilitam a inovação, pois permitem funcionários enxergarem menos barreiras e dificuldades para propor novas ideias, tornando-se até seis vezes

¹ <https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina>

mais criativos do que funcionários de empresas majoritariamente masculinas. O relatório mostra também a importância da diversidade de gênero nos vários níveis organizacionais de força de trabalho, incluindo equipes de liderança. Ter uma equipe diversa com perspectivas diferentes possibilita um pensamento fora da caixa e melhores ideias em geral. O ingrediente mágico para tornar as equipes mais produtivas, eficientes e bem-sucedidas é uma composição diversificada, agregando pessoas com diferentes origens, gêneros, perspectivas, habilidades, histórias e experiências, pois elas trazem suas ideias únicas à equipe².

MOTIVO 3. Pertencimento

Em ambientes que incentivam diversidade e inclusão, um efeito colateral muito positivo é o sentimento de pertencimento. Diversidade e inclusão despertam esse sentimento, fazendo com que pessoas sintam que podem

² <https://www.forbes.com/sites/eriklarson/2017/09/21/new-research-diversity-inclusion-better-decision-making-at-work>



Empresas com **pelo menos uma mulher** entre seus executivos têm **maior produtividade**, de acordo com a McKinsey & Company

ser elas mesmas, pertencendo a uma comunidade³. Assim, muitas empresas têm abraçado as diferenças para que ninguém se sinta diferente no trabalho. Pertencimento melhora o engajamento de equipes, diminui a rotatividade e facilita o processo de trabalho e o entrosamento das equipes. Equipes homogêneas e/ou intolerantes às diferenças tendem a ter maior rotatividade em empregos. Logo, investir em diversidade é ter uma equipe mais unida, com raízes profissionais e emocionais na sua empresa.

MOTIVO 4. Parceria

A parceria (ou colaboração) está tomando conta dos ambientes de trabalho. Como consequência, o trabalho em equipe tem se tornado uma parte inevitável e fundamental na qualidade de qualquer instituição. Um estudo realizado pela Harvard Business Review⁴ mostra isso indicando que o conceito de trabalho em equipe veio para ficar e que é importante que as instituições criem equipes nas quais os profissionais busquem maior parceria em busca de um bem comum, em oposição ao incentivo à competitividade pelo sucesso individual. Quando ocorre em equipes diversas, a parceria é mais esperta, pois grupos diversos podem superar os homogêneos na tomada de decisão porque processam as informações com mais cuidado [5].

MOTIVO 5. Praticidade

Pessoas de gêneros diferentes usam e criam software de maneiras distintas,

³ <https://www.washingtonpost.com/business/2019/12/30/first-there-was-diversity-then-inclusion-now-hr-wants-everyone-feel-like-they-belong>

⁴ <https://hbrbr.com.br/sobrecarga-colaborativa>

e a percepção sobre tecnologia também varia de acordo com o gênero [6]. Equipes diversas consideram tais diferenças mais naturalmente, o que permite construir produtos mais inclusivos e, assim, com maior praticidade para um público mais amplo. Equipes homogêneas comumente caem em uma cilada, a “armadilha do pensamento de grupo” (ou groupthink), que é definida pelo psicólogo Irving Janis como “um modo de pensar que as pessoas ativam quando estão profundamente envolvidas em um grupo coeso, quando os esforços dos membros para alcançar a unanimidade substituem sua motivação para realisticamente considerar opções alternativas de ação” [1]. Em contraponto, equipes mais diversas estão mais protegidas do pensamento de grupo, o que permite que as pessoas olhem perspectivas diferentes e proponham soluções e produtos mais criativos, eficazes, úteis e práticos.

MOTIVO 6. Pluralidade

Estudos indicam que, sob as condições certas, organizações científicas podem se beneficiar com equipes em que há diversidade: tempo de experiência, gênero, etnia e nacionalidade [3]. Mecanismos como inteligência coletiva, métodos de pesquisa diversificados, utilização da experiência da equipe, massa crítica com representação de 15% e 30% das pessoas da equipe, entre outros, são fundamentais para a descoberta científica. Entretanto, não é apenas a busca pela equidade de gênero, pois políticas efetivas e cuidadosamente implementadas são cruciais para a diversidade de gênero influenciar inovações e descobertas científicas coletivas.

MOTIVO 7. Persistência

“O empoderamento de mulheres e meninas é necessário para que possam atuar enfaticamente na promoção do desenvolvimento sustentável, por meio da participação na política, na economia, e em diversas áreas de tomada de decisão” [4]. A igualdade de gênero é um objetivo transversal a todos os outros 16 objetivos na agenda 2030 para desenvolvimento sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU). O desenvolvimento sustentável é possível à medida que pessoas diferentes trabalham e vivem juntas. A diversidade cultural resultante expande as escolhas, nutre habilidades, valores humanos e visões de mundo e fornece sabedoria do passado para informar o futuro .

E MUITO MAIS

Instituições com mais mulheres em equipes de TI são mais aptas a trazer novidades para o mercado dentro de dois anos [2]. A Mckinsey apresentou o relatório

“Diversity matters” no qual empresas com maior diversidade de gênero têm 15% mais chances de serem melhor sucedidas financeiramente do que a empresa mediana do setor. Empresas da América Latina que adotam a diversidade tendem a superar outras empresas em questões-chave de negócio, tais como inovação e colaboração, e seus líderes são melhores em promover o trabalho em equipe. Ademais, profissionais dessas empresas têm 152% maior chance de proporem novas ideias e tentarem novas formas de fazer as tarefas. Como o assunto é complexo, convidamos a comunidade para se informar melhor a partir das referências a seguir e ampliar o horizonte para outras diversidades, como mulheres negras [2] e desigualdade digital [7], por exemplo. Ainda temos muito a evoluir em relação à diversidade de gênero. Contudo, diversas instituições já entenderam que profissionais com pensamentos e vivências diversas podem obter importantes vantagens para os negócios. É hora de incentivar uma maior diversidade. É hora de motivar com os 7Ps uma sociedade mais diversa.

Referências

1. EDMONDSON, A. C. *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Editora John Wiley & Sons, 2018.
2. MIRITI, M. N. *The Elephant in the Room: Race and STEM Diversity*. *BioScience* 70 (3), 2020.
3. NIELSEN, M. W. et al. *Gender diversity leads to better science*. *PNAS*, 114 (8), 2017.
4. ONU. *Acompanhando a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. PNUD, 2015.
5. PHILLIPS, K. W. et al. *Is the Pain Worth the Gain? The Advantages and Liabilities of Agreeing With Socially Distinct Newcomers*. *Personality and Social Psychology Bull.* 2009; 35(3).
6. SOBIERAJ, S.; KRÄMER, N. C. *Similarities and differences between genders in the usage of computer with different levels of technological complexity*. *Computers in Human Behavior*, 04, 2020.
7. ZHENG, Y.; WALSHAM, G. *Inequality of what? An intersectional approach to digital inequality under Covid-19*, *Information and Organization* 31(1), 2021.



ALETÉIA ARAÚJO é professora da Universidade de Brasília desde 2009, Co-fundadora do Projeto Meninas.Comp e Coordenadora Geral do Programa Meninas Digitais da SBC.



CLÁUDIA CAPPELI é professora da Universidade Estadual do Rio de Janeiro, coordenadora do Projeto SupyGirls e integrante do Comitê Gestor do Programa Meninas Digitais da SBC. Foi diretora da SBC de 2017-2019.



FABÍOLA NAKAMURA é professora da Universidade Federal do Amazonas desde 2006. Fundadora do Projeto Cunhantã Digital e integrante do Comitê Gestor do Programa Meninas Digitais da SBC.



LUCIANA BOLAN FRIGO é Professora da Universidade Federal de Santa Catarina desde 2010, Coordenadora do Projeto Meninas Digitais - UFSC, e Coordenadora Geral do Programa Meninas Digitais da SBC.



LUCIANA SALGADO é professora da Universidade Federal Fluminense desde 2014, Coordenadora do Projeto #include <meninas.uff> e integrante do Comitê Gestor do Programa Meninas Digitais da SBC.



MIRELLA M. MORO é professora da Universidade desde 2008, Coordenadora do Projeto BitGirls, Conselheira da SBC e integrante do Comitê Gestor do Programa Meninas Digitais da SBC. Foi Diretora de Educação da SBC de 2009 a 2015.



RAMAYANE BRAGA é professora do Instituto Federal Goiano Campus Ceres desde 2015, Coordenadora do Projeto Meninas Digitais no Cerrado e integrante do Comitê Gestor do Programa Meninas Digitais da SBC.



RENATA VIEGAS é professora da Universidade Federal da Paraíba desde 2012, Coordenadora do Projeto IT Girls e integrante do Comitê Gestor do Programa Meninas Digitais da SBC